

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001908/2019  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/08/2019  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR041659/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.010727/2019-29  
DATA DO PROTOCOLO: 29/07/2019

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE MADEIRA, COM, CNPJ n. 00.453.901/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CORNELIO FERREIRA;

E

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA MADEIRA DE IMBITUVA, CNPJ n. 01.003.955/0001-65, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ROSALVO BOBATO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais nas Indústrias de Madeira, Compensados, Laminados, Aglomerados, Celulose, Pasta de Madeira e Aparas de Papel, Papel em Geral EXCETO a categoria dos trabalhadores nas indústrias de papel, papelão, Celulose, Pasta de Madeira para papel, artefatos de papel e papelão, e papel higiênico, cortiça e transformação de papel**, com abrangência territorial em **Imbituva/PR**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

A partir de **1º de maio de 2019**, fica instituído o pagamento de um PISO SALARIAL mínimo a todos os trabalhadores da categoria profissional, conforme abaixo:

FUNÇÕES	VALOR	VALOR
	SALÁRIO	HORA
1. Auxiliar de Produção	R\$ 6,38	R\$ 1.403,60
2. Zelador	R\$ 6,45	R\$ 1.419,86
3. Porteiro / Vigia / Guardião	R\$ 6,48	R\$ 1.425,99
4. Operador de Lixadeira	R\$ 6,59	R\$ 1.450,42
5. Operador de Esquadrejadeira	R\$ 6,59	R\$ 1.450,42
6. Operador de Guilhotina	R\$ 6,59	R\$ 1.450,42
7. Operador de Motosserra	R\$ 6,59	R\$ 1.450,42
8. Recepcionista	R\$ 6,62	R\$ 1.456,51
9. Operador de Empilhadeira	R\$ 6,72	R\$ 1.477,89
10. Auxiliar Administrativo	R\$ 6,77	R\$ 1.490,09
11. Operador de Caldeira	R\$ 7,00	R\$ 1.538,97
12. Operador de Prensa	R\$ 7,00	R\$ 1.538,97
13. Operador de Torno	R\$ 7,25	R\$ 1.593,92

14. Operador de Carregadeira	R\$ 7,38	R\$ 1.624,46
15. Encarregado de Produção	R\$ 7,51	R\$ 1.651,95
16. Encarregado Administrativo	R\$ 7,63	R\$ 1.679,44
17. Gerente de Produção	R\$ 9,02	R\$ 1.984,79

**Parágrafo único:** Fica instituído o PISO SALARIAL HORA para JOVENS APRENDIZES (Lei 10.097 de 19/12/2000 - art. 428 da CLT) no valor de **R\$ 4,54 (quatro reais e cinquenta e quatro centavos), correspondente ao valor mensal R\$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais).**

#### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de **1º de maio de 2019**, aos empregados da categoria, será concedido o seguinte reajuste salarial:

Sobre o salário do mês de **abril de 2019**, será aplicado o percentual de **5,07% (cinco vírgula zero sete por cento)** a título de reajuste salarial.

#### Pagamento de Salário - Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os salários deverão ser pagos até às dezoito horas do dia normal de trabalho, quando realizado em dinheiro, cheque-salário ou depósito em conta corrente, no caso de pagamento por cheque de emissão da própria empresa, o pagamento deverá ocorrer até às 11:30hs para que o funcionário possa descontá-lo na agência bancária, em qualquer dos casos, o pagamento deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente.

#### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13.º (décimo terceiro) salário deverá ser efetuada até o dia 30 de Novembro e a segunda até o dia 20 de Dezembro, impreterivelmente.

#### Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

#### CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL

- As empresas poderão conceder adiantamento salarial do dia 20 (vinte) a 25 (vinte e cinco) de cada mês, no percentual de 40% do salário nominal do empregado.
- Os adiantamentos concedidos na forma de: vale farmácia, vale gás, bem como outros adiantamentos serão considerados como adiantamento de salário e autorizados o desconto em folha de pagamento, e ou no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

**Parágrafo único:** O empregado que optar em não receber o adiantamento deverá se manifestar por escrito perante o empregador.

#### CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão obrigatoriamente, comprovantes de pagamento (envelopes e recibos) especificando o nome da empresa, nome do empregado e as parcelas pagas a qualquer título, de forma discriminada, inclusive o salário hora, se for o caso. Informarão ainda o valor do recolhimento do FGTS e os descontos efetuados.

## **CLÁUSULA NONA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

Quando constatado erro na folha de pagamento, não decorrente de verbas controvertidas, a empresa se obriga a corrigir o mesmo, no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

Eventuais diferenças salariais dos meses de maio, junho e julho de 2019, poderão ser pagas em até 02 parcelas, juntamente com os salários de agosto e setembro/2019, através de folha complementar. Na hipótese da rescisão de contrato, juntamente com as demais verbas de direito.

**Parágrafo Primeiro:** Os trabalhadores que foram desligados a partir de 1º de maio de 2019, também terão direito às diferenças acima, que serão pagas até o 30/08/2019.

**Parágrafo Segundo:** Caso os trabalhadores sofram prejuízos no salário família em razão das diferenças acima citadas, as empresas farão o ressarcimento no mesmo mês.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

- a) As horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento).
- b) As horas extras realizadas em dia destinado a repouso semanal (domingo e feriados), serão remuneradas em dobro, quando não compensadas, nos termos do art. 59, parágrafo 1.º da CLT e Súmula 146 do TST.
- c) As horas extras habitualmente trabalhadas deverão constar do cálculo de 13º (décimo terceiro) salário, férias, aviso prévio, indenização, descanso semanal remunerado e FGTS, assim como os cálculos dos reflexos referentes às verbas rescisórias a que é de direito.

#### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal, abrangendo o horário das 22h00min de um dia até as 05h00min do dia seguinte, sendo considerada para fins de cálculo a hora do trabalho noturna, a como de cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a empresa se obriga a informar ao sindicato dos trabalhadores, com maior brevidade da ocorrência do falecimento. Ficam ainda as empresas obrigadas ao pagamento de um auxílio funeral diretamente ao dependente mais próximo, mediante comprovação, no valor de 01(um) piso salarial mínimo da categoria, no caso do falecimento por acidente de trabalho, o valor do auxílio, serão de 02 (dois) salários pisos mínimo da categoria.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA**

As Empresas manterão, quando necessário, sem qualquer ônus, aos vigias, porteiros e guardiões, quando estes, em defesa do patrimônio da Empresa, venham a cometer atos que impliquem em processo judicial.

#### **Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações das rescisões contratuais ou o pagamento dos valores decorrentes da mesma atenderão as seguintes condições:

a) Até dez dias contados a partir do término do contrato de trabalho, mediante entrega dos documentos hábeis que comprovem a comunicação da extinção contratual ao órgão competente bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

b) Aos empregados com mais de 180 (cento e oitenta) dias de serviço, recomenda-se a empresa a homologar a rescisão junto ao Sindicomp

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

Ocorrendo Demissão por Justa Causa, deverá o empregador especificar os motivos em carta a ser entregue ao empregado mediante recibo, ou na recusa desse assinar, mediante a colheita de assinatura de 2 (duas) testemunhas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO DO TRINTÍDIO**

O empregado pode ser dispensado sem justa causa no período de 30 dias que antecede a data-base de revisão da Convenção Coletiva de Trabalho, porém, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (art.9º da lei 7.238/84), salvo demissão por justo motivo, extinção contratual nos termos do art. 484-A da CLT, e os casos decorrentes da Lei 6.019/74. Esclarece-se que, caso o aviso prévio vencer dentro dos 30 dias que antecedem à data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que se trata esta cláusula, e o período relativo ao aviso-prévio indenizado integra o contrato de trabalho para todos os efeitos legais e projeta para o futuro a data da rescisão contratual, inclusive para efeito de verificação do trintídio de que trata o art. 9º da Lei 7.238/84. Nesse sentido são as Súmulas 182 e 314 do TST. Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base, apenas terá direito ao reajuste, efetuando-se a rescisão com base no valor do novo salário.

Parágrafo Único: Indevida a indenização aos trabalhadores que optarem pelo término do contrato de trabalho na modalidade rescisão consensual (distrato) introduzido pelo art. 484-A da CLT e que a projeção do aviso prévio indenizado ou término do contrato ocorra dentro dos 30 dias que antecede a data-base.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

- a) O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, contra recibo, esclarecendo se o Trabalhador deve ou não trabalhar no período.
- b) No aviso prévio ou na carta de demissão, quando for o aviso indenizado, ou trabalhado deverá a Empresa anotar a data, hora, e local do pagamento das verbas rescisórias, para conhecimento do Trabalhador.
- c) O Trabalhador analfabeto que tenha pedido demissão deverá cientificar o Sindicato Laboral, sendo que este colocará visto no respectivo documento de aviso prévio.
- d) O acréscimo que trata a Lei 12.506/2011, ou seja, 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, só se aplica quando a iniciativa da rescisão contratual for do empregador.
- e) Em se tratando do aviso prévio de iniciativa do empregador concedido ao empregado na modalidade trabalhado, o acréscimo da alínea "d", repercute como dever de efetivo trabalho. Logo, na eventualidade do empregado faltar injustificadamente durante o curso do aviso prévio sofrerá os descontos legais.

### **Contrato a Tempo Parcial**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

- a) Os contratos de experiência serão de 30 (trinta) ou 45 (quarenta e cinco) dias, podendo ocorrer a prorrogação por igual prazo e deverão conter a assinatura do Trabalhador, bem como serem registrados na CTPS, inclusive a prorrogação.
- b) A Empresa fornecerá ao Trabalhador a 2ª (segunda) via do contrato de experiência, firmado por prazo determinado.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - RECEBIMENTO, ANOTAÇÃO E ENTREGA DA CTPS**

As empresas procederão às anotações na carteira profissional dos empregados, conforme estabelece o artigo 29 da CLT, no prazo de 48 horas (quarenta e oito horas), fornecendo recibo por ocasião de apresentação e entrega, bem como os demais documentos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E AVISO PRÉVIO - CAUSAS SUSPENSIV**

Ao empregado que no curso do cumprimento do aviso prévio ou durante o período contratual experimental vier a apresentar atestados médicos ou odontológicos que ultrapasse o termo do cumprimento do aviso prévio - sendo considerado como a data prevista como último dia de trabalho – ou que ultrapasse o termo previsto do contrato de experiência, inclusive sua prorrogação se for o caso, haverá suspensão pelo prazo faltante desde o 1º (primeiro) dia de atestado médico ou odontológico conforme o caso. Ou ainda, se no curso desses (aviso prévio ou contrato de experiência), houver afastamento do trabalho por busca pelo recebimento do benefício previdenciário respectivo, haverá suspensão do aviso prévio ou contrato de experiência conforme o caso. E assim, quando da alta médica previdenciária ou da alta do médico ou odontólogo assistente do empregado, o aviso prévio ou contrato de experiência, conforme o caso voltará a fruir pelo prazo faltante.

### **Relações de Trabalho ▯ Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A Trabalhadora gestante terá assegurado estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

**Parágrafo Primeiro:** Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar obrigatória e imediatamente à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua reintegração e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho.

**Parágrafo Segundo:** A comunicação será feita pela empregada até, no máximo, 30 (trinta) dias após seu o último dia de trabalho na empresa, ou até 30 (trinta) dias após o último dia da projeção do aviso prévio quando esse for concedido na modalidade indenizado.

**Parágrafo Terceiro:** Sugere-se, que quando da demissão, desde que haja consentimento da trabalhadora, a empresa custeie exame clínico de gravidez para a empregada, a fim de que se proteja a gestante em decorrência do momento particular em que se encontra.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES.**

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e, comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, concedidos após o decurso do período experimental máximo 90 (noventa) dias e obrigatoriamente serão anotados na carteira profissional.

**Parágrafo Primeiro:** Se ultrapassado o referido período experimental, e o empregado for efetivado na nova função, a partir daí, haverá necessariamente alteração salarial, conforme paradigma, cujo valor e nova função obrigatoriamente serão anotados na carteira profissional.

**Parágrafo Segundo:** Na eventualidade do empregado não ser efetivado na nova função, seja por iniciativa sua ou do empregador, então não será devido aumento salarial nem tão pouco anotação em carteira de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** O parágrafo segundo não se aplica nas hipóteses em que o tempo no cargo, quando o trabalho for de igual valor, que é aquele feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas **cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador seja de até quatro anos**, e a **diferença de tempo no cargo seja de até dois anos, conforme inteligência do art. 461 da CLT.**

**Parágrafo Quarto:** Nos casos de substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (súmula 159, do TST), ficando esclarecido que férias parciais ou totais não caracterizam eventualidades.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO**

a) O Trabalhador que sofreu acidente de trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na Empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário.

b) Ao Trabalhador afastado por motivo de doença por mais de 45 (quarenta e cinco) dias com reconhecimento pela perícia realizada pelo INSS, será assegurada estabilidade no emprego por 30 (trinta) dias após o término da licença, exceto quando a Unidade (filial) for extinta ou tiver suas atividades paralisadas.

## **Jornada de Trabalho || Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DE HORÁRIOS DE TRABALHO**

Diante das disposições Constitucionais, de redução de jornada de trabalho, acordam os Sindicatos convenientes em oficializar o regime de compensação da jornada de trabalho, com a extinção total ou parcial de trabalho aos sábados, nas seguintes condições:

- a) Extinção completa do trabalho aos sábados: As horas de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana com acréscimo na jornada de segunda a sexta feira, de até 02 (duas) horas diárias, até que sejam completadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitando os intervalos legais e jornada máxima de 10(dez) horas. Não será acrescido às horas trabalhadas no decorrer da semana, para efeito de compensação do Sábado, nenhum valor ou percentual sobre qualquer argumento.
- b) Na excepcionalidade de trabalho aos sábados, aquela jornada acrescida no decorrer da semana não perderá seu caráter compensatório ao labor sabatino, nada obstante, agora a jornada cumprida ao sábado já compensado, será remunerada na integra como labor extraordinário, devendo ser acrescido de um percentual de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.
- c) Estabelecem ainda as partes de comum acordo, que a jornada de trabalho, quando não prorrogada pela extinção total do trabalho aos sábados, será jornada normal ordinária contratada, facultando-se a realização de horas extras, desde que obedecidas a carga máxima diária prevista em lei.
- d) As empresas concederão aos empregados o intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo 01:00 h (uma hora) e do máximo 02:00h (duas horas), acrescida facultativamente de 15 (quinze) minutos a 20(vinte) minutos para lanche no 1º período do labor, e/ou 15 (quinze) minutos a 20(vinte) minutos no 2º período do labor, cujos intervalos não serão computados na jornada de trabalho. Justifica-se o não cômputo desses intervalos na jornada de trabalho, em razão do benefício em prol do trabalhador, que poderá se alimentar, descansar no referido intervalo.
- e) A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, bem como a não observância a concessão do intervalo mínimo entre jornada de 11(onze) horas, para repouso e alimentação, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, independentemente de ato do Ministro do trabalho ou equivalente, ou da secretaria de inspeção de trabalho, sem prejuízo do cômputo do período na respectiva jornada de trabalho.
- f) Conforme o disposto no art. 59-A da CLT, introduzida pela Lei 13.467/2017, fica legitimado pelo presente instrumento, o implemento pela empresa e empregados, estabelecer horário de trabalho especial, de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, para os cargos de porteiro, vigia/guardião, operadores de caldeira, e trabalhadores no setor de secagem industrial, , observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. A remuneração mensal pactuada pelo horário da jornada "12hx36h" abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO.**

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes quando for o caso, a empresa poderá efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês. No entanto, a liquidação das horas extraordinárias, adicional noturno e demais horas varáveis eventualmente praticadas ou o desconto das faltas ao trabalho constatado após o aludido fechamento e até o último dia do mês, deverão ser pagas ou descontadas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte, calculadas com base no salário do mês do respectivo pagamento.

**Parágrafo Único:** Os empregados que exercem cargo de confiança ou jornada externa de trabalho, ficam dispensados de anotação de cartão de ponto, nos termos da lei.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Os empregados estudantes serão dispensados sem prejuízos de seus salários, para prestação de provas constantes do currículo escolar ou vestibular que coincidam com o horário de trabalho, devendo o mesmo comprovar a efetiva realização de prova ou vestibular no prazo de 5 (cinco) dias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SAQUE DO PIS**

A empresa liberará o empregado para efetuar o saque do PIS, sendo que as horas dispensadas não poderão ser compensadas ou descontadas. Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com o horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio com a pagadora.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

O empregado terá direito as seguintes ausências legais, mediante comprovação posterior:

- a) de 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmãos ou pessoa que declarada em sua carteira de trabalho viva sob sua dependência econômica.
- b) de 3 (três) dias consecutivos, em virtude do seu casamento;
- c) de 5 (cinco) dias consecutivos no decorrer da primeira semana de nascimento de filho na forma da CF/88.

**Parágrafo Primeiro:** A contagem dos dias de ausências previsto nesta cláusula e nos demais casos do art. 473 da CLT, iniciar-se-ão no primeiro dia útil de trabalho, salvo a hipótese do parágrafo segundo.

**Parágrafo Segundo:** Na ocorrência do evento ensejador da licença ter acontecido em horário de trabalho do empregado e este ter se ausentado com menos de 50% da jornada já cumprida, então, iniciar-se-á a contagem do afastamento no mesmo dia. Caso tenha cumprido mais de 50% da jornada, então seguir-se-ão às disposições contidas no parágrafo primeiro.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS**

Na vigência desta convenção Coletiva de Trabalho, as empresas, juntamente com o Sindicato Laboral poderão instituir o banco de horas, quando a periodicidade for a anual, dispensada a participação do Sindicato Profissional quando a duração desse for de até 06 (seis) meses.

### **Férias e Licenças**

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS ADQUIRIDAS, PROPORCIONAIS E COLETIVAS**

Quando o funcionário for dispensado para o gozo de férias, fará jus ao pagamento das férias, mais 1/3 a que tem por direito no início da mesma.

- a) Para os empregados com menos de 12 (doze) meses de serviços para a mesma empresa, e que rescindam o seu contrato de trabalho por pedido de demissão, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais correspondentes aos meses trabalhados, ou fração superior a 14 dias, incluída a indenização de um terço de que trata o art. 7, XVII da C.F.
- b) O início das férias não poderá coincidir com Sábado, Domingo ou feriado, e não poderá iniciar no período de até 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.
- c) Quando o período de gozo das férias ocorrerem durante o mês de reajuste salarial, a complementação do pagamento da mesma deverá ser efetuada no primeiro mês subsequente ao gozo das mesmas.
- d) As férias poderão ser usufruídas em até três oportunidades, quando assim ajustado com o empregado, respeitadas as regras do parágrafo primeiro do artigo 134 da CLT.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REFEITÓRIO - LOCAL ADEQUADO PARA REFEIÇÃO**

As empresas manterão local adequado para refeição e lanche de acordo com as normas regulamentares.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

A empresa que adota o sistema de compensação com suspensão dos trabalhos aos sábados, será garantido o pagamento ao empregado do dia que ele faltou mediante atestado como se trabalhando estivesse. Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por facultativo do Sindicato dos Trabalhadores serão obrigatoriamente aceitos, desde que atendidas as disposições da Portaria MTGM nº 1722, de 25.05.1979.

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO E SAÚDE OCUPACIONAL**

##### **a) FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL:**

a.1) É de responsabilidade das empresas o fornecimento de todas as ferramentas e equipamentos de E.P.I e E.P.C necessários para o desenvolvimento do trabalho, conforme NR.06 item 6.6.

a.2) No caso de ser obrigatório o uso de uniforme, este deverá ser fornecido gratuitamente pelo empregador. O trabalhador se compromete a utilizar o equipamento de proteção individual, recomendado para sua área, zelando pelo seu bom uso e funcionamento. Caso o equipamento seja danificado, deverá imediatamente pedir a substituição do mesmo junto ao encarregado de seu setor.

a.3) O não uso dos EPIs pelo empregado poderá acarretar as penalidades legais.

##### **b) HIGIENIZAÇÃO:**

As empresas manterão a higiene das instalações sanitárias, que deverão ter separação de sexos, além de lavatórios, chuveiros, e se obrigam ao fornecimento de água potável nos locais de trabalho, de acordo com o artigo 200, item VII da CLT.

##### **c) CIPA:**

As empresas deverão continuar a apoiar e aprimorar as atividades da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

##### **d) PROTEÇÃO E ORIENTAÇÃO DO TRABALHADOR:**

No primeiro dia do trabalho do empregado, serão dedicadas tantas horas quantas forem necessárias para a demonstração e instrução dos equipamentos de proteção individual, das peculiaridades e riscos da atividade a ser exercida, do local de trabalho, como o programa de prevenção de acidentes de trabalho desenvolvidos pela empresa.

## **Relações Sindicais**

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS**

Quando solicitado pela Entidade Sindical Profissional, com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas antes do evento, as Empresas se obrigam a fornecer licença remunerada aos dirigentes efetivos ou suplentes da entidade sindical, que porventura façam parte de seu quadro. Neste caso os vencimentos dos dirigentes sindicais serão pagos como se trabalhando estivessem, mantendo-se todas as vantagens existentes, limitando-se a 15 (quinze) dias por ano.

**Parágrafo Único:** Ocorrendo ausências em conformidade com esta cláusula, ficam mantidas todas as vantagens oferecidas pelas Empresas.

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

- 1) Considerando que as assembleias do Sindicato Profissional signatário do presente Instrumento Normativo foram abertas à toda a categoria, inclusive aos não filiados, na forma do artigo 617, parágrafo segundo, da CLT;
- 2) Considerando que a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, foi representada nas negociações coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos III e VI do artigo oitavo da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção na presente convenção coletiva;
- 3) Considerando que a representação da categoria, associados ou não e sua abrangência no instrumento normativo não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo oitavo da Constituição Federal;
- 4) Considerando que a mesma assembleia que autorizou o Sindicato a manter negociações coletivas e celebrar esta convenção anuíram, coletivamente, de modo prévio e expresso, aos descontos salariais a título de contribuição negocial, destinados à entidade sindical, nos termos do Estatuto Social e do art. 545, da CLT (lei 13467/2017)
- 5) Considerando o art. 611 da CLT que determina a aplicação da convenção coletiva de trabalho para todos os representados pela entidade sindical;
- 6) Considerando a importância de representação sindical pelas entidades de classe:
- 7) Dentro da razoabilidade, fica estabelecido entre os signatários que todos os trabalhadores que se beneficiaram do reajuste salarial ou foram abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, sofrerão um desconto na folha de pagamento que os empregadores farão sobre o total da remuneração dos empregados (artigo 457 CLT), "per capita", de **2,5% (dois e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador do mês de agosto de 2019**, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.
- 8) A fim de evitar-se duplicidade de desconto estipula-se a obrigatoriedade da anotação do referido desconto na CTPS do empregado, sua data, valor e nome da entidade obreira favorecida.
- 9) As importâncias resultantes dos descontos deverão ser depositadas junto a Caixa Econômica Federal S/A ou Banco do Brasil, em nome da entidade obreira até o dia 10/08/2019, sob as sanções do artigo 600 da CLT.
- 10) Fica claro entre as Entidades convenentes que todo e qualquer valor descontado dos trabalhadores, a título de contribuição negocial, é de exclusiva responsabilidade da Entidade Profissional.

**Parágrafo Primeiro:** Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetuado o desconto por ocasião da rescisão, bem como o empregado que no mês do desconto estiver afastado do emprego por qualquer motivo, sofrerá o desconto no retorno.

**Parágrafo Segundo:** Fica assegurado aos empregados não associados, o direito de oposição à referida contribuição, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente ao Sindicato profissional em sua sede ou sub-sede até 10 (dez) dias após o registro deste instrumento no Ministério do Trabalho e Emprego, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se através de termo redigido por outrem, no qual deverá estar atestado por 02 (duas) testemunhas devidamente identificadas. Recebida a oposição, o Sindicato fornecerá recibo de entrega e encaminhará ao empregador para que não seja procedido o desconto.

**Parágrafo Terceiro:** A presente redação encontra-se em consonância com as orientações contidas na ordem de serviço nº 01 do MTE, publicada em 24.03.2009, como também com a consolidada jurisprudência do STF, nos julgados (RE 189960-3, DJU 17/11/00 e AI 238733, DJU 21/05/99 - Ministro Marcos Aurélio), (AI 720757 Ministro Eros Grau, DJU 20/08/08), (RE 22012-0, DJU 22/05/98, Ministro Sepúlveda Pertence). O TRT 9ª Região também acolhe referida contribuição de acordo com os julgados 7711-2007-663-09-00-2 e 0125-2008-424-09-

00-4. O Ministério Público do Trabalho - MPT 9ª Região, autorizou essa modalidade de contribuição nos Termos de Ajustamento de Conduta nº 86/09 (PP 278/09 e 281/09) e ainda o disposto na Nota Técnica nº 02/18, do Ministério Público do Trabalho – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, que se aplica por analogia a presente contribuição.

**Parágrafo Quarto:** Na eventualidade de ser promovida demanda por parte do empregado (individual ou coletiva), ainda que proposta pelo Ministério Público do Trabalho, buscando a restituição do referido desconto e os efeitos decorrentes, em havendo condenação, o Sindicato Obreiro se compromete a restituir integralmente o valor, independentemente de ação regressiva pela Empresa, desde que a empresa conveniente, tempestivamente tenha requerido a inclusão do Sindicato dos Trabalhadores no pólo passivo da demanda. Na inobservância pela empresa acordante na diligência acima especificada (requerimento de inclusão Sindicatodos Trabalhadores no pólo passivo da demanda), irá suportar todos os efeitos de eventual condenação.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

Fica assegurado ao sindicato, o direito de manter nas dependências da empresa, um quadro de avisos em local a ser previamente escolhido. Somente serão afixados os avisos ou boletins emitidos pela entidade representativa dos trabalhadores, devidamente assinados por membros da diretoria.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ENTREGA DE DOCUMENTOS**

Em conformidade com a legislação vigente, as Empresas fornecerão ao Sindicato Profissional, no prazo máximo de 10 (dez) dias, após sua notificação, cópia da Guia de Previdência Social, relativa ao recolhimento dos períodos solicitados. Também encaminharão ao Sindicato Profissional, mediante prévia solicitação formal, cópia das guias de recolhimento da contribuição sindical, de acordo com o artigo 583, parágrafo 2º da CLT, bem como relação dos empregados que sofreram o desconto, contendo nome, salário e valores recolhidos.

**Parágrafo Único:** No caso dos trabalhadores que sofreram o desconto da contribuição sindical após março de cada ano, e em caso de rescisão contratual, a empresa apresentará ao Sindicato Profissional, cópia da GRCS devidamente quitada, juntamente com os documentos rescisórios, no ato da homologação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES**

- a) De acordo com o artigo 545 ? parágrafo único da CLT, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles autorizados, as contribuições mensais devidas ao sindicato.
- b) A empresa enviará ao Sindicato dos Trabalhadores, relação dos empregados ativos e desligados do mês que recolheram a mensalidade sindical, até o décimo dia após o recolhimento.

#### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MULTA CONVENCIONAL**

No descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estipulado, sem cumulatividade, 01 (um) piso salarial da categoria, paga pelo empregador ao empregado.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO PARITÁRIA**

Fica acordada entre as partes a instituição de uma comissão paritária para a solução dos problemas entre as categorias laboral e patronal.

**Parágrafo único**– Estabelecem as partes que no mês de fevereiro/2019, realizarão mesas redondas de forma permanente, visando a discussão das demais Cláusulas, buscando uma forma de aprimoramento da CCT, bem como das novas alterações legislativas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo empregado demissionário, a empresa fornecerá obrigatoriamente, declaração em que constem os cursos, seminários, palestras, congressos e atividades de ensinos freqüentados pelo empregado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTACIONAMENTO**

As empresas manterão nos locais de trabalho, estacionamento para bicicletas e motocicletas, desde que tenham espaço físico adequado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPRESAS NOVAS**

Obrigam-se as empresas antes de iniciarem as suas atividades, encaminhar ao Sindicato laboral cópia do exigido no artigo 160 da CLT, bem como o exigido na NR nº 2 Portaria nº 3.214/78.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PONTO**

As partes aqui convenientes, em consonância com o que dispõe a Portaria nº 373 do MTE, publicada no DOU no dia 28 de fevereiro de 2011, e com o intuito de criar meios alternativos para controle de jornada dos trabalhadores, estabelecem que as empresas poderão adotar as seguintes medidas para registro da jornada:

- a) registro manual;
- b) registro mecânico;
- c) registro eletrônico, qualquer que seja o equipamento utilizado, independente de fabricação e modelo.

**Parágrafo Primeiro:** Fica dispensado o registro na entrada e saída do intervalo para alimentação.

**Parágrafo Segundo:** Deverão ser observadas as demais diretrizes entabuladas na Portaria 1.510 do MTE, com exceção da impressão do comprovante de registro de ponto do trabalhador a cada marcação (art.11 da referida portaria), a qual resta dispensada. Nada obstante, a empresa disponibilizará ao trabalhador no momento da realização do pagamento mensal, a conferência no local de trabalho através de extrato de ponto, concernente ao mês de referência.

CORNELIO FERREIRA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE MADEIRA,COM

JOSE ROSALVO BOBATO  
Presidente  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA MADEIRA DE IMBITUVA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE FECHAMENTO CCT IMBITUVA 2019**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.